

Évaluation de la scolarité, calcul de l'expérience et progression dans l'échelle de traitement du personnel enseignant

Convention collective FEC, 2020-2023



9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1L 6P
Téléphone: 514 356-8888, poste 2554



Télécopieur: 514 354-8535
Courriel: fec@lacsq.org
www.fec.lacsq.org

Table des matières

PRÉSENTATION DU GUIDE	5
ÉCHELLE DE TRAITEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT	6
ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ (6-3.00)	8
2.1 Pour le nouveau personnel enseignant	8
2.2 Pour le personnel enseignant à l'emploi du collègue	9
2.3 Pour le personnel enseignant qui termine une maîtrise	9
CALCUL DE L'EXPÉRIENCE (6-2.00)	10
3.1. Expérience en enseignement	11
3.1.1 En général	11
3.1.2 Pour l'enseignement dans un cégep	11
3.1.3 Pour l'enseignement autre que dans un cégep	12
3.2 Expérience professionnelle ou industrielle pertinente (6-2.01 g)	12
3.3 Particularités (6-2.02 à 6-2.04)	12
PROGRESSION DANS L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT	14
4.1 Progression normale	14
4.1.1 Progression normale lors de contrat à temps partiel	15
4.1.2 Progression normale lors de contrat à temps complet	17
4.2 La progression accélérée	18
4.2.1 Progression accélérée lors de contrat à temps partiel (6-1.01 a))	19
4.2.2 Progression accélérée lors de contrat à temps complet (6-1.01 b))	21
4.3 Maintien des effets de la progression accélérée	22
ANNEXE 1: ÉCHELLES DE TRAITEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL (TAUX ANNUELS)	23
ANNEXE 2: TAUX HORAIRES ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS	24
ANNEXE 3: ÉCHELLES DE TRAITEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL À L'INSTITUT MARITIME DU QUÉBEC (IMQ) (TAUX ANNUELS)	25
ANNEXE 4: TAUX HORAIRES DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT POUR LES AUTRES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT PRÉVUES À LA CLAUSE 6-1.04	26
ANNEXE 5: CALCUL DE L'EXPÉRIENCE POUR L'ENSEIGNEMENT AUTRE QUE DANS UN CÉGEP	26
CALCUL DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE OU INDUSTRIELLE PERTINENTE	27

Présentation du guide

Ce guide est un outil de travail à l'intention de l'exécutif syndical. Il présente l'évaluation de la scolarité et le calcul de l'expérience, l'échelle de traitement du personnel enseignant de même que la progression normale et accélérée dans l'échelle de traitement.

La convention collective 2010-2015 a apporté des changements pouvant avoir un impact sur l'établissement de la valeur de l'expérience et sur la détermination de l'échelon salarial. En 2011, une entente a été conclue avec la partie patronale afin que l'interprétation de ces changements se fasse à partir de règles d'application. Ce guide permet de bien comprendre et appliquer les différentes modifications.

L'évaluation de la scolarité est effectuée lors de l'embauche au collègue et peut être révisée dès l'obtention de nouveaux crédits, selon les règles prévues à la convention collective et présentées plus loin dans ce guide.

L'évaluation de l'expérience est également effectuée dès l'embauche et peut être reconsidérée dès qu'une nouvelle expérience de travail s'ajoute à celles déjà reconnues par le collègue.

L'évaluation de la scolarité ainsi que le calcul de l'expérience permettent de déterminer l'échelon (parmi les 20 échelons de l'échelle de traitement) et le salaire du personnel enseignant.

La progression dans l'échelle de traitement peut sembler fort simple, mais en réalité, plusieurs règles déterminent cette progression. Le traitement de la plupart des enseignantes et des enseignants à temps complet grimpe d'un échelon par année de travail. Cependant, pour le personnel enseignant qui travaille à temps partiel et/ou à temps complet au gré des sessions, la détermination de l'échelon salarial est plus complexe.

Bonne lecture !

Textes révisés et adaptés par Julie Bellemare (2020) et Julie Payot (2023)

Textes originaux de Diane Dufour (2012)

Seuls les textes officiels (convention collective et autres lois du travail) constituent les véritables sources de droit. En cas de disparité entre ce guide et les textes officiels, ces derniers ont préséance.

Ces informations découlent de l'interprétation actuelle de la convention collective. Cependant, certaines ententes entre les parties locales pourraient en modifier la portée. Le cas échéant, ce sont ces ententes qui prévalent.

Échelle de traitement du personnel enseignant

Le salaire perçu par le personnel enseignant à temps complet ou à temps partiel est fixé selon l'article 6-4.00 de la convention collective et déterminé par deux facteurs : l'évaluation de la scolarité ainsi que le calcul de l'expérience présentés aux articles 6-2.00 et 6-3.00 de la convention collective. Ces deux éléments ne sont pas à négliger, car ils permettent à une personne nouvellement engagée ou, à une enseignante ou un enseignant déjà à l'emploi du collègue, de recevoir le traitement auquel elle ou il a droit.

Les étapes pour fixer l'échelon dans l'échelle de traitement sont les suivantes :

1. CALCUL DE L'EXPÉRIENCE

L'expérience calculée est la somme, en ETC, de tous les types d'expériences. Elle permet de fixer l'échelon dans l'échelle de traitement pour les types d'expériences suivantes :

- En enseignement dans un établissement autre qu'un cégep ;
- En enseignement dans un cégep ;
- Professionnelle (si pertinente) ;
- Industrielle (si pertinente).

2. ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ

L'évaluation de la scolarité permet de grimper des échelons dans l'échelle de traitement.

- Lorsque la scolarité est de 17 ans, un ajout de 2 échelons est fait ;
- Si elle est de 18 ans : ajout de 4 échelons ;
- Si elle est de 19 ans : ajout de 6 échelons ;
- Si elle est de 19 ans et + avec doctorat 3^e cycle : ajout de 8 échelons.

Une fois l'échelon fixé, la règle de la progression normale est qu'un échelon correspond à une année d'expérience (équivalent à 1 ETC) (6-1.01).

Une enseignante ou un enseignant se voit octroyer, en moyenne, un échelon par année d'enseignement à temps complet sauf dans les cas de progression accélérée pour les échelons 01 à 04 (voir section «[4.2 progression accélérée](#)»).

L'échelle de traitement du personnel enseignant à temps complet ou à temps partiel comporte 20 échelons (Annexe VI-1, tableau A).

- L'échelon 17 est le dernier échelon accessible au personnel enseignant détenant un baccalauréat ;
- L'échelon 18 est accessible au personnel enseignant détenant un diplôme de maîtrise¹ ;
- Les personnes ayant 19 années de scolarité (et plus) et un doctorat du 3^e cycle peuvent atteindre les échelons 18, 19 ou 20.

L'[Annexe 1](#) de ce guide présente les échelles de traitement pour le personnel enseignant à temps complet ou à temps partiel.

En aucun cas, le personnel enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement (6-2.01)

¹ La maîtrise doit être dans la discipline enseignée ou dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat de l'enseignante ou de l'enseignant (Annexe VI-1, note de bas de page numéro 2).

Le traitement reçu à titre **d'enseignante ou d'enseignant à temps complet** inclut deux mois de vacances si la personne a été disponible pour le collège pendant 10 mois (8-2.01 a)). Dans ce cas, le salaire annuel est divisé, puis payé en 26 versements égaux, tous les deux jeudis (6-6.01).

Pour **l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel**, le salaire est calculé au prorata de son équivalent temps complet (ETC) et est versé aux deux semaines, le jeudi, pour la durée du contrat (6-1.02 et 6-6.01). Les vacances sont également incluses dans le salaire et sont calculées au prorata de l'équivalent temps complet (ETC) au contrat de la personne (8-2.01 b)).

Le **personnel enseignant à l'Institut maritime du Québec (IMQ)**, dont la majorité de la tâche enseignante couvre des matières reliées à des spécialisations des techniques maritimes, et qui détient des brevets maritimes (navigation, radiocommunication et électronique maritime, mécanique de marine) ou qui a une formation jugée équivalente par le collège reçoit un traitement majoré de 15 %. L'échelle de traitement de ces enseignantes et enseignants est présentée à l'[Annexe 3](#) de ce guide.

Pour l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours, la rémunération (taux horaire) pour chaque période de cours est déterminée en fonction de la scolarité et de l'expérience pertinente. Le mode de rémunération a été modifié dans la convention collective 2020-2023, introduisant trois échelles de traitements basées sur la scolarité ainsi que six échelons par échelle, basés sur l'expérience de travail.

L'évaluation de la scolarité (pour le personnel enseignant chargé de cours) permet de déterminer laquelle des trois échelles de traitement sera utilisée pour le salaire horaire de la personne engagée (voir [Annexe 2](#) de ce guide).

Selon 6-1.03, chaque échelon correspond à une année d'expérience (1 ETC), le calcul de l'équivalent temps complet (ETC) s'effectue selon 6-2.00.

Les taux horaires et échelles de traitement sont présentés à l'article 6-5.00 et dans le tableau B de l'Annexe VI-1. Ces taux incluent la rémunération pour les vacances (6-1.03).

■ Évaluation de la scolarité (6-3.00)

L'évaluation de la scolarité du personnel enseignant à temps partiel et à temps complet permet de progresser dans les échelons salariaux et donne accès à un meilleur traitement (voir [Annexe 1](#) du guide).

- Lorsque la scolarité est de 17 ans, un ajout de 2 échelons est fait;
- Si elle est de 18 ans : ajout de 4 échelons;
- Si elle est de 19 ans : ajout de 6 échelons;
- Si elle est de 19 ans et plus avec un doctorat de 3^e cycle : ajout de 8 échelons.

L'évaluation de la scolarité pour le personnel enseignant chargé de cours permet de déterminer laquelle des trois échelles de traitement sera utilisée pour déterminer le salaire horaire de la personne engagée (voir [Annexe 2](#)).

2.1 POUR LE NOUVEAU PERSONNEL ENSEIGNANT

Au plus tard 30 jours après la date d'engagement, le nouvel enseignant ou la nouvelle enseignante doit remettre à la direction du collège les documents officiels relatifs à sa scolarité (6-3.01).

Les **documents relatifs à la scolarité** que ce soient des diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats ou brevets doivent présenter le sceau officiel de l'institution d'enseignement ou la signature des autorités désignées par l'établissement et prévus au « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Ils sont transmis au Service d'évaluation de la scolarité de la Fédération des cégeps qui procède à l'évaluation de la scolarité et émet l'attestation officielle en respectant le « Manuel d'évaluation de la scolarité » (6-3.01).

L'attestation officielle de scolarité du nouveau personnel enseignant peut prendre jusqu'à six (6) mois avant d'être transmise au collège et au syndicat. En attendant l'attestation, le collège attribue une scolarité provisoire à l'enseignante ou à l'enseignant (habituellement 16 ans de scolarité) (6-3.02). Cette scolarité provisoire ne peut être diminuée une fois qu'elle a été émise par le collège (6-3.04).

Dans les cas où la scolarité reconnue est supérieure à la scolarité provisoire, le collège ajuste rétroactivement le salaire de la personne employée à la date d'engagement, le cas échéant. Dans le cas contraire, le traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est ajusté à la baisse à partir de la date de réception de l'attestation officielle (6-3.06).

L'attestation officielle de scolarité est un document reconnu par l'ensemble des collèges du réseau des cégeps. Un collège ne peut réviser à la baisse ce document officiel (6-3.05).

Si la documentation déposée au collège est incomplète, une seconde évaluation de la scolarité peut être produite. Notez qu'un trop grand délai dans la remise des documents officiels peut être imputable à l'enseignante ou à l'enseignant et entraîner un réajustement salarial à une date ultérieure à l'engagement (6-3.02).

2.2 POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À L'EMPLOI DU COLLÈGE

L'enseignante ou l'enseignant qui poursuit sa scolarité doit fournir les documents officiels à la direction chaque fois qu'il cumule assez de crédits dans un programme pour que la scolarité et le salaire soient réajustés (en général, 30 crédits permettent d'augmenter d'une année la scolarité d'une personne). Il s'agit d'un « reclassement » au sens de la convention collective. L'ajustement du salaire est effectué au début de la 14^e période de paie de l'année scolaire, vers la mi-février. Deux conditions doivent être respectées pour ce reclassement :

- Avoir terminé les études nécessaires à une nouvelle évaluation de scolarité à la fin de la 13^e période de paie ;
- Avoir fourni, avant le 31 mars de la même année scolaire, les documents officiels requis (6-1.05).

Par exemple, un enseignant ayant terminé un certificat en décembre 2022 doit remettre son relevé de notes officiel avant le 31 mars 2023 pour avoir droit à une rétroaction salariale à compter de la mi-février 2023. Si le relevé de notes est remis en juin 2023, il aura droit à un ajustement de son salaire en février 2024 seulement.

2.3 POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT QUI TERMINE UNE MAÎTRISE

Le personnel enseignant qui termine une maîtrise peut transmettre en tout temps son diplôme et son relevé de notes au collège. Le collège a 30 jours pour faire connaître sa décision quant à la reconnaissance du diplôme pour fins de rémunération. Pour être reconnue, la maîtrise doit être acquise dans la discipline enseignée ou en lien et utile à l'enseignement de la discipline inscrite au contrat de la personne (6-3.01). L'ajustement du salaire s'applique au début de la 14^e période de paie de l'année scolaire, vers la mi-février selon la clause 6-1.05. Pour le personnel enseignant précaire, la scolarité est évaluée à chaque début de contrat, lorsque les documents pertinents reliés à la maîtrise sont remis à la direction.

- **Si l'attestation officielle de scolarité transmise à l'enseignante ou l'enseignant semble erronée**, la personne doit contacter son syndicat dans les 60 jours civils suivant la réception de l'attestation et une plainte au Comité national de rencontre (CNR) peut être déposée (6-3.09 à 6-3.15). Dans certaines situations, un grief pourrait également être approprié.

■ Calcul de l'expérience (6-2.00)

Le calcul de l'expérience se fait lors de l'engagement dans un cégep du réseau et doit être refait à chaque nouveau contrat, si de nouvelles expériences de travail doivent être ajoutées à l'expérience déjà reconnue par le collègue.

Dès son embauche, l'enseignante ou l'enseignant remet au collègue tout document permettant de déterminer son expérience de travail. Le collègue évalue les documents pertinents relatifs aux expériences de travail antérieures, qu'elles soient en enseignement ou non. L'expérience se calcule en ETC, par année d'engagement² ³. La valeur du nombre d'années d'expérience reconnue peut comprendre un résiduel positif (par exemple 7,30 ETC équivalant à 7,30 années d'expérience).

L'expérience se calcule en ETC, par année d'engagement

La règle suivante est applicable pour toute situation de calcul de l'expérience :

CALCUL DE L'EXPÉRIENCE

À temps complet

1 ETC = 1 année d'expérience

À temps partiel

L'atteinte de 0,50 ETC permet de constituer une année d'expérience.

Cependant, il faut atteindre 0,75 ETC pour débiter le cumul d'une nouvelle année d'expérience (afin d'éviter d'accumuler 2 années d'expérience dans la même année scolaire).

Donc, à 0,50 ETC, on parle d'un échelon *anticipé* et, dès l'atteinte de 0,75 ETC, l'échelon est *confirmé*.

Dès que l'échelon *anticipé* est obtenu, le salaire de la personne augmente et demeure le même jusqu'à ce qu'un nouvel échelon *anticipé* ne soit obtenu.

En aucun cas, le personnel enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement (6-2.01).

Un grief pourrait être déposé dans certaines situations où une enseignante ou un enseignant juge que l'évaluation de l'expérience effectuée par le collègue comporte des erreurs ou que certaines expériences ne lui ont pas été reconnues (9-2.18).

² Une **année d'engagement** est une période de 12 mois prévue au contrat individuel de travail de l'enseignante ou de l'enseignant (1-2.02).

³ Il ne faut pas confondre ancienneté et expérience. **L'ancienneté** est le temps accumulé en années et en fraction d'année au collège, à l'enseignement régulier et/ou à la formation continue. Une personne ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté par année d'engagement (5-3.02). Aux fins de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi, lorsque deux personnes ont la même ancienneté, c'est l'expérience acquise qui sert à les discriminer. À expérience égale, c'est alors la scolarité qui permet de distinguer la priorité entre deux personnes (5-4.17).

3.1. EXPÉRIENCE EN ENSEIGNEMENT

3.1.1 EN GÉNÉRAL

L'expérience en enseignement peut être acquise à **tous les ordres d'enseignement** (préscolaire, primaire et secondaire, postsecondaire ou collégial, universitaire) dans un établissement d'enseignement reconnu par le ministère ou, s'il s'agit d'un établissement hors du Québec, dans un établissement reconnu par l'autorité gouvernementale compétente.

La convention collective indique à la clause 6-2.01 les modalités permettant de déterminer ce qui constitue une année d'expérience et son équivalent en ETC.

Le tableau ci-dessous présente ce qui constitue une année d'expérience, pour tous les ordres d'enseignement (préscolaire, primaire et secondaire, postsecondaire ou collégial, universitaire):

UNE (1) ANNÉE D'EXPÉRIENCE (1 ETC) ÉQUIVAUT À 80 DE CI	
TRAVAIL À TEMPS COMPLET	
a. Une année d'enseignement à temps complet (6-2.01 a))	
b. L'enseignement à temps complet, sous contrat annuel, pendant au moins 90 jours, consécutifs ou non, durant une même année d'engagement (6-2.01 b))	

3.1.2 POUR L'ENSEIGNEMENT DANS UN CÉGEP

Le calcul de l'expérience pour le personnel enseignant à **temps complet annuel** dans un cégep est présenté dans le tableau ci-dessus.

Pour le personnel enseignant à **temps partiel ou au taux de chargé de cours**, le temps d'enseignement par année d'engagement peut être cumulé pour constituer une année d'expérience. Il correspond à la charge d'enseignement exprimée en ETC (6-2.01 d) et 8-4.08).

CALCUL DE L'ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET (ETC)	
Personnel enseignant à temps partiel $\text{ETC} = \text{CI}_{\text{totale}} / 80 \text{ unités}$ ($\text{CI}_{\text{totale}} = \text{CI}_{\text{automne}} + \text{CI}_{\text{hiver}}$)	Personnel chargé de cours $\text{ETC} = \text{nombre total de périodes prévu au contrat} / 525 \text{ périodes}$
ATTEINTE D'UNE ANNÉE D'EXPÉRIENCE POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL OU CHARGÉ DE COURS	
<ul style="list-style-type: none">• L'atteinte de 0,50 ETC permet de constituer une année d'expérience;• Cependant, il faut atteindre 0,75 ETC pour débiter le cumul d'une nouvelle année d'expérience;• Donc, à 0,50 ETC, on parle d'un échelon <i>anticipé</i> et, dès l'atteinte de 0,75 ETC, l'échelon est <i>confirmé</i>.	
EXPÉRIENCE ACQUISE POUR LES AUTRES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT (6-1.04)⁴:	
7 heures = 1 journée = 0,0040 ETC	

Les activités d'enseignement prévues à la clause 6-1.04 sont reconnues à titre d'expérience professionnelles selon la règle.

⁴ Le taux horaire prévu pour ces activités est au Tableau C de l'Annexe VI-1 (Voir Annexe 4).

3.1.3 POUR L'ENSEIGNEMENT AUTRE QUE DANS UN CÉGEP

Pour le personnel enseignant à **temps partiel ou au taux de chargé de cours**, le temps d'enseignement par année d'engagement peut être cumulé pour constituer une année d'expérience; le nombre requis est l'équivalent de 90 jours d'enseignement à temps complet, ce qui correspond à 0,50 ETC. Le cumul d'une nouvelle année d'expérience ne pouvant commencer qu'à l'atteinte de 135 jours d'enseignement à temps complet (correspondant à 0,75 ETC).

Le tableau présentant les règles d'acquisition de l'expérience en enseignement préscolaire, primaire et secondaire, postsecondaire et universitaire, à l'exclusion de l'enseignement dans un cégep est présenté à l'[Annexe 5](#) et à la clause 6-2.01 c) de la convention collective.

3.2 EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE OU INDUSTRIELLE PERTINENTE (6-2.01 g))

L'expérience professionnelle ou industrielle à temps complet ou à temps partiel est transformée en équivalent temps complet (ETC). Il appartient au collège de déterminer la pertinence de l'expérience à reconnaître en fonction de la discipline enseignée.

Le calcul de la durée de l'expérience s'effectue par la soustraction des dates de début et de fin d'emploi (années-mois-jours).

Les modalités permettant de déterminer ce qui constitue une année d'expérience et son équivalent en ETC sont présentées à l'[Annexe 5](#) et à l'article 6-2.01 g) de la convention collective.

L'expérience professionnelle ou industrielle acquise dans un domaine autre que l'enseignement peut s'accumuler à **partir d'expérience d'une durée minimale d'un (1) mois**.

3.3 PARTICULARITÉS (6-2.02 À 6-2.04)

Le personnel enseignant bénéficiant des conditions ci-dessous est réputé enseigner aux fins du calcul de l'expérience:

Congés ou absences

Programmes

Perfectionnement

Assignation ou prêt de services

Congés parentaux

Libération syndicale

- Congés ou absences: Congé à traitement différé ou anticipé (5-13.00), congé sans salaire (5-22.00), congé pour activités professionnelles (5-7.00), invalidité (5-5.00)⁵, absence ou congé pour raisons familiales (5-10.05 et 5-10.06);
- Programmes: Programme volontaire de réduction du temps de travail ou PVRTT (5-17.00) et programme de retraite progressive (5-20.00);
- Perfectionnement: perfectionnement avec ou sans salaire (7-2.00 et 7-3.00) et congé pour l'obtention d'un diplôme de maîtrise et donnant accès à l'échelon 18 (7-6.00);
- Assignation provisoire (5-11.00) ou prêt de services (5-15.00);

⁵ Seulement depuis l'année d'enseignement 2021-2022. Pour les années précédentes, une année d'expérience était reconnue seulement si l'enseignante ou l'enseignant avait fourni une disponibilité d'au moins 5 mois durant l'année (6-2.01 e)).

- Congés parentaux :
 - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement (5-6.19 à 5-6.21);
 - Congé de maternité, suspension ou fractionnement de ce congé et prolongation (5-6.08 à 5-6.12);
 - Congé de paternité, suspension ou fractionnement de ce congé et prolongation (5-6.22 à 5-6.24);
 - Congés pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption de même que la suspension ou le fractionnement de ce congé et prolongation (5-6.30 à 5-6.39);
 - Congé sans traitement et fractionnement de ce congé (5-6.40 à 5-6.41);
 - Congé pour responsabilités parentales (6-5.45).
- Libération pour activités syndicales (3-0.00).

L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps accumule une demi-année (0,50) d'expérience par année de congé pour sa charge au collège de même que l'expérience pertinente (5-16.00).

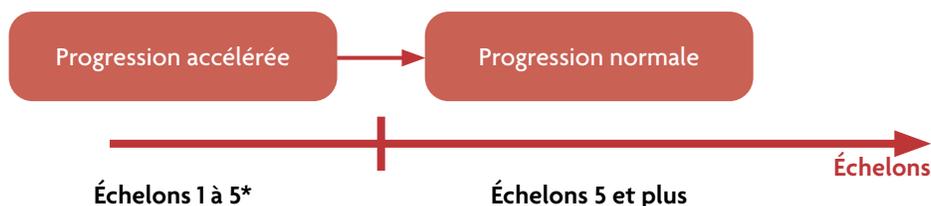
L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie de la protection salariale prévue à la clause 5-4.22 accumule au moins une demi-année (0,50) d'expérience par année de protection de même que l'expérience pertinente conformément au présent article. L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité (MED) et non remplacé est considéré comme une enseignante ou un enseignant à temps complet et son expérience est établie selon les modalités prévues à la clause 6-2.01 (6-2.04).

Sauf stipulation expresse à l'effet contraire, l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un autre type de congé accumule l'expérience d'enseignement correspondante à sa charge au collège et l'expérience pertinente conformément au présent article (6-2.02).

■ Progression dans l'échelle de traitement

Lors de l'engagement, la scolarité et l'expérience initiales sont évaluées et fixent l'échelon de départ dans l'échelle salariale. Par la suite, chaque contrat d'enseignement à temps complet ou à temps partiel permet d'accumuler de l'expérience supplémentaire et de progresser dans l'échelle de traitement.

La progression accélérée s'applique pour les échelons inférieurs à 5 seulement et uniquement pour l'expérience liée à l'enseignement au collégial. Toute autre expérience est reconnue selon la règle de progression normale.



* ou jusqu'à l'échelon 6 dans le cas particulier où l'échelon 5 est atteint à la fin de la session d'automne (6-1.01 b)). (Voir exemple 7)

4.1 PROGRESSION NORMALE

L'échelon salarial est fixé, entre autres, par le calcul du nombre d'années d'expérience. Celui-ci est déterminé par le nombre d'ETC cumulés à chaque contrat d'engagement.

L'avancement d'échelon se fait chaque fois qu'une année d'expérience est reconnue.

Il est impossible de cumuler plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement.

Règles pour la progression normale (temps partiel ou temps complet)⁶

EXPÉRIENCE CUMULÉE	EFFET
Moins que 0,5 ETC	Pas de nouvelle année d'expérience, pas de changement d'échelon. L'ETC est conservé pour le calcul de l'expérience à la session suivante (résiduel). (Voir exemple 3)
Entre 0,5 et 0,75 ETC	On accorde une année d'expérience <i>anticipée</i> . L'expérience sera <i>confirmée</i> à l'atteinte de 0,75 ETC. (Voir exemple 1). On accorde tout de même un échelon supplémentaire <i>anticipé</i> . L'ETC cumulé est conservé pour le calcul de l'expérience à la session suivante (résiduel).
Plus de 0,75 ETC cumulé sur plus d'une année d'engagement	L'année d'expérience et l'échelon sont <i>confirmés</i> . La différence entre l'expérience et 0,75 ETC est utilisée pour le cumul d'une nouvelle année d'expérience lors de la session suivante (résiduel). (Voir exemple 1)
Plus de 0,75 ETC cumulé sur une seule année d'engagement	L'année d'expérience et l'échelon sont <i>confirmés</i> . (Voir exemple 3) Il n'y a aucun résiduel reporté.
1 ETC ou plus	Gain d'une année d'expérience et d'un échelon <i>confirmé</i> .

⁶ Les règles présentées dans ce tableau sont issues d'une entente entre les deux parties (syndicat et ministère) à la suite de la signature de la convention collective 2010-2015.

4.1.1 PROGRESSION NORMALE LORS DE CONTRAT À TEMPS PARTIEL

Les contrats à temps partiel peuvent créer des résiduels qui servent au calcul de l'expérience de la session suivante. Chaque année d'expérience reconnue permet de monter d'un échelon.

EXEMPLE 1

Échelon initial: 6 *confirmé*

Expérience: 0

CONTRAT	ÉCHELON AU DÉBUT	CALCUL DE L'EXPÉRIENCE ET DE L'ÉCHELON	ÉCHELON À LA FIN
Hiver 21 0,5 ETC	6	$0,5 \leq 0,5 < 0,75$ + 1 échelon <i>anticipé</i> Il manque 0,25 pour confirmer	7
Automne 21 0,4 ETC	7	$0,5 + 0,4 = 0,9$ $0,9 > 0,75$ Échelon <i>confirmé</i> $0,9 - 0,75 = 0,15$ (résiduel)	7
Hiver 22 0,5 ETC	7	$0,15 + 0,5 = 0,65$ $0,5 \leq 0,65 < 0,75$ + 1 échelon <i>anticipé</i> Il manque 0,10 pour confirmer	8
Automne 22 0,4 ETC	8	$0,65 + 0,4 = 1,05$ $1,05 > 0,75$ Échelon <i>confirmé</i> $1,05 - 0,75 = 0,3$ (résiduel)	8
Hiver 23 0,5 ETC	8	$0,3 + 0,5 = 0,8$ $0,8 > 0,75$ + 1 échelon <i>confirmé</i> Plus de 0,75 dans la même année Pas de résiduel	9

Remarque: Les tâches en 21-22 et en 22-23 sont les mêmes mais à la fin de la session hiver 22, l'échelon obtenu est anticipé alors qu'à l'hiver 23 l'échelon obtenu est confirmé. Dans ce cas, on ne reporte pas de résiduel à l'année d'engagement suivante.

On ne peut commencer une année d'engagement avec un résiduel plus grand que celui du début de l'année précédente si un échelon a été confirmé durant cette période.

EXEMPLE 2

Échelon initial: 6 *confirmé*

Résiduel de la session précédente: 0,1

CONTRAT	ÉCHELON AU DÉBUT	CALCUL DE L'EXPÉRIENCE ET DE L'ÉCHELON	ÉCHELON À LA FIN
Automne 21 0,4 ETC	6	$0,1 + 0,4 = 0,5$ + 1 échelon <i>anticipé</i>	7
Hiver 22 0,5 ETC	7	$0,5 + 0,5 = 1$ $1 > 0,75$ Échelon <i>confirmé</i> Plus de 0,75 sur plus d'une année d'engagement $1 - 0,75 = 0,25$ $0,25 > 0,1$ Le résiduel reporté est celui du début de l'année scolaire = 0,1 (car il n'a pas été utilisé pour l'atteinte de 0,75 ETC)	7

EXEMPLE 3

Échelon initial: 6 *confirmé*

Expérience: 0

CONTRAT	ÉCHELON AU DÉBUT	CALCUL DE L'EXPÉRIENCE ET DE L'ÉCHELON	ÉCHELON À LA FIN
Automne 21 0,4 ETC	6	$0,4 < 0,5$ Pas de changement d'échelon	6
Hiver 22 0,5 ETC	6	$0,4 + 0,5 = 0,9$ $0,9 > 0,75$ + 1 échelon <i>confirmé</i> Plus de 0,75 dans la même année Pas de résiduel	7
Automne 22 0,4 ETC	7	$0,4 < 0,5$ Pas de changement d'échelon	7

4.1.2 PROGRESSION NORMALE LORS DE CONTRAT À TEMPS COMPLET⁷

Une année d'expérience et un échelon confirmé sont reconnus pour tout contrat annuel de 1 ETC ou plus.

Si l'année débute avec un résiduel positif, celui-ci sera reporté à l'année d'engagement suivante puisqu'il n'est pas utilisé pour atteindre 0,75 ETC dans une année d'engagement à temps complet.

EXEMPLE 4

Échelon initial : 6 *confirmé*

Expérience : 0,2

CONTRAT	ÉCHELON AU DÉBUT	CALCUL DE L'EXPÉRIENCE ET DE L'ÉCHELON	ÉCHELON À LA FIN
2021-2022 1 ETC	6	1 ETC donne une année d'expérience et un échelon confirmé Résiduel = 0,2 (conservé de l'année précédente et reporté à l'année suivante)	7

Attention !

Quand on fait le détail par session de cette tâche, on observe un phénomène important.

EXEMPLE 4B

Échelon initial : 6 *confirmé*

Expérience : 0,2

CONTRAT	ÉCHELON AU DÉBUT	CALCUL DE L'EXPÉRIENCE ET DE L'ÉCHELON	ÉCHELON À LA FIN
A21 0,5 ETC	6	$0,5 + 0,2 = 0,7$ $0,5 \leq 0,7 < 0,75$ + 1 échelon <i>anticipé</i> $0,75 - 0,7 = 0,05$ (résiduel)	7
H22 0,5 ETC	6	L'échelon 7 est perdu pour cette session 1 ETC pour l'année donne une année d'expérience et un échelon confirmé Résiduel = 0,2 (conservé de l'année précédente)	7

L'échelon ne peut pas changer durant un contrat à temps complet annuel. Si les contrats sont à temps partiel, il y a un contrat à chaque session et l'expérience est calculée à chaque fin de contrat, ce qui implique que l'échelon peut être différent à l'automne et à l'hiver. Cependant, si le contrat est annuel, l'échelon doit être le même pour toute la durée du contrat, car l'expérience est calculée en fin de contrat.

Même si, initialement, il y avait deux contrats séparés, la constatation du temps complet annuel vient annuler les précédents contrats et les remplacer par un seul contrat annuel (5-1.15). Le contrat annuel sera payé à l'échelon du début de la session d'automne.

⁷ **Personnel enseignant à temps complet** (1-2.16) : Personne qui détient un contrat de 12 mois pour assumer une charge à temps complet sur un poste ou une charge annuelle de remplacement. Une personne engagée pour deux contrats pleine charge session (automne et hiver) dans la même année d'engagement devient également à temps complet au cours de l'année scolaire.

EXEMPLE 5

Échelon initial: 6 *confirmé*

Expérience: 0

CONTRAT	ÉCHELON AU DÉBUT	CALCUL DE L'EXPÉRIENCE ET DE L'ÉCHELON	ÉCHELON À LA FIN
Hiver 21 0,5 ETC	6	$0,5 \leq 0,5 < 0,75$ + 1 échelon <i>anticipé</i> Il manque 0,25 pour confirmer	7
Automne 21 0,5 ETC	7	$0,5 + 0,5 = 1$ $1 > 0,75$ Échelon <i>confirmé</i> $1 - 0,75 = 0,25$ (résiduel)	7
Hiver 22 0,5 ETC	7	$0,25 + 0,5 = 0,75$ 0,75 + 1 échelon <i>confirmé</i> Aucun résiduel	8

4.2 LA PROGRESSION ACCÉLÉRÉE

Mise en place en 2010-2011, la progression accélérée prévoit qu'une enseignante ou un enseignant (autre que chargé de cours) puisse franchir plus rapidement les quatre premiers échelons de l'échelle de traitement, et ce, à compter de la date de son premier contrat dans un cégep du réseau.

Cette mesure permet au personnel enseignant d'obtenir un nouvel échelon toutes les fois qu'il cumule 0,50 ETC (6-1.01).

ADMISSIBILITÉ

- À l'embauche, la détermination de l'échelon est faite par le calcul de l'expérience (selon la règle du processus normal) additionnée de l'évaluation de la scolarité (voir section 1. «[Échelle de traitement du personnel enseignant](#)»);
- Est admissible à une progression accélérée le personnel enseignant (autre que chargé de cours) dont l'échelon est fixé à l'un ou l'autre des quatre premiers échelons de l'échelle de traitement;
- Toute expérience antérieure à un premier contrat dans un cégep du réseau ne peut être calculée selon le mode de calcul de la progression accélérée. Le droit à la progression accélérée s'acquiert pour les contrats subséquents à celui de l'entrée en fonction dans un collège du réseau.

DISPOSITIONS IMPORTANTES CONCERNANT LA PROGRESSION ACCÉLÉRÉE

- Avant 2010-2011, aucune progression accélérée ne s'applique. On ne peut bénéficier de la progression accélérée avant la session hiver 2011;
- Pour obtenir un échelon de manière accélérée, il faut justifier une valeur d'au moins 0,50 ETC, et ce, à compter de la date du début du contrat. Il s'agit d'un échelon *confirmé*;
- La progression accélérée cesse à compter du 5^e échelon et, à partir de ce moment, la règle générale de la progression normale (*sur la base du nombre d'années d'expérience*) s'applique;
- L'admissibilité à la progression accélérée n'est pas retirée si l'enseignante ou l'enseignant cesse d'enseigner pendant une ou plusieurs sessions. À son retour, la progression accélérée se poursuit et la progression dans l'échelle salariale se fait par tranche de 0,50 ETC jusqu'à l'atteinte du 5^e échelon;
- Une personne admissible à la progression accélérée continue de se voir reconnaître des années d'expérience, selon les règles applicables pour le calcul de l'expérience (voir section 3. « *Calcul de l'expérience* »).

Pendant la progression accélérée, deux calculs distincts s'appliquent :

1. Le calcul de l'échelon pour la progression accélérée;
2. Le calcul de l'expérience selon la méthode de progression normale.

4.2.1 PROGRESSION ACCÉLÉRÉE LORS DE CONTRAT À TEMPS PARTIEL (6-1.01 a))

La progression accélérée se fait par tranche de 0,5 ETC mais seulement à partir du deuxième contrat d'engagement dans un cégep du réseau.

Règles pour la progression accélérée

EXPÉRIENCE CUMULÉE	EFFET
Moins que 0,5 ETC	Pas de changement d'échelon. L'ETC est conservé pour le calcul de l'expérience à la session suivante (résiduel).
Exactement 0,5 ETC	On accorde un échelon <i>confirmé</i> . Il n'y a pas de résiduel.
0,5 ETC ou plus cumulé sur plus d'une session	Un échelon <i>confirmé</i> est accordé. La différence entre l'expérience et 0,5 ETC est utilisée pour le cumul d'un nouvel échelon lors de la session suivante (résiduel).

Contrairement à la progression normale, **le résiduel est toujours reporté durant la progression accélérée.**

EXEMPLE 6

Situation: 16 ans de scolarité, 0,2 ETC d'expérience reconnue (autre que dans un cégep)

Début: Échelon 1, Expérience 0 année

SESSION CONTRAT	CALCUL DE L'EXPÉRIENCE	EXP. À LA FIN	CALCUL DE L'ÉCHELON	ÉCHELON À LA FIN
A20 0,3 ETC	$0,3 + 0,2 = 0,5$ $0,5 \leq 0,5 < 0,75$ + 1 année d'expérience <i>anticipée</i> (Il manque 0,25 pour confirmer)	1	$0,3 + 0,2 = 0,5$ $0,5 \leq 0,5 < 0,75$ + 1 échelon <i>Anticipé</i> (La progression accélérée ne s'applique pas au premier contrat)	2
H21 0,3 ETC	$0,3 + 0,5 = 0,8$ $0,8 > 0,75$ Expérience <i>confirmée</i> Résiduel $0,8 - 0,75 = 0,05$ (Reporté car le 0,75 ETC est cumulé sur plus d'une année d'engagement)	1	$0,3 < 0,5$ Échelon <i>confirmé</i> (Progression accélérée, pas de nouvel échelon) Résiduel = 0,3	2
A21 0,3 ETC	$0,3 + 0,05 = 0,35$ $0,35 < 0,5$ Pas de nouvelle année d'expérience Résiduel = 0,35	1	$0,3 + 0,3 = 0,6$ $0,6 > 0,5$ + 1 échelon Progression accélérée Résiduel $0,6 - 0,5 = 0,1$	3
H22 0,3 ETC	$0,3 + 0,35 = 0,65$ $0,5 \leq 0,65 < 0,75$ + 1 année d'expérience <i>anticipée</i> (Il manque 0,1 pour confirmer)	2	$0,3 + 0,1 = 0,4$ $0,4 < 0,5$ Pas de nouvel échelon Résiduel = 0,4	3
A22 0,3 ETC	$0,65 + 0,3 = 0,95$ $0,95 > 0,75$ Expérience <i>confirmée</i> Résiduel = 0,2	2	$0,3 + 0,4 = 0,7$ $0,7 > 0,5$ + 1 échelon Progression accélérée Résiduel $0,7 - 0,5 = 0,2$	4
H23 0,3 ETC	$0,3 + 0,2 = 0,5$ $0,5 \leq 0,5 < 0,75$ + 1 année d'expérience <i>anticipée</i> (Il manque 0,25 pour confirmer)	3	$0,3 + 0,2 = 0,5$ $0,5 = 0,5$ + 1 échelon Progression accélérée Aucun résiduel	5

4.2.2 PROGRESSION ACCÉLÉRÉE LORS DE CONTRAT À TEMPS COMPLET (6-1.01 b))

Une enseignante ou un enseignant qui atteint 1 ETC ou plus au cours d'une même année se voit reconnaître deux échelons *confirmés* par année d'engagement pour la progression accélérée et une seule année d'expérience (+ 1 année). Il n'est pas possible de reconnaître plus d'un ETC par année d'engagement.

Le changement d'échelon se fait :

- À la 1^{re} paie de l'année d'engagement pour le premier échelon ;
- Au début de la 14^e paie de l'année d'engagement en cours pour le second échelon.

La progression accélérée cesse dès l'atteinte du 5^e échelon. Cependant, si le 5^e échelon est atteint au début de la 14^e paie de l'année d'engagement (vers la mi-février), alors le personnel enseignant visé est réputé travailler à temps partiel aux fins de la progression accélérée et le 6^e échelon lui est accordé au début de l'année d'engagement suivante (6-1.01 b)).

EXEMPLE 7

Situation : 16 ans de scolarité, 1 année d'expérience reconnue (autre que dans un cégep)

Début : Échelon 2 *confirmé*, Expérience 1 année

CONTRAT	CALCUL DE L'EXPÉRIENCE	EXP. À LA FIN	CALCUL DE L'ÉCHELON	ÉCHELON À LA FIN
A20 0,5 ETC	$0,5 \leq 0,5 < 0,75$ + 1 année d'expérience <i>anticipée</i> (il manque 0,25 pour confirmer)	2	$0,5 \leq 0,5 < 0,75$ + 1 échelon ⁸ Échelon <i>anticipé</i>	3
H21 0,5 ETC	$0,5 + 0,5 = 1$ Expérience <i>confirmée</i> Résiduel = 0	2	$0,5 = 0,5$ +1 échelon <i>confirmé</i> Progression accélérée Résiduel = 0	4
A21 0,5 ETC	$0,5 \leq 0,5 < 0,75$ + 1 année d'expérience <i>anticipée</i> (il manque 0,25 pour confirmer)	3	$0,5 = 0,5$ + 1 échelon <i>confirmé</i> Progression accélérée Résiduel = 0	5
H22 0,5 ETC	$0,5 + 0,5 = 1$ Expérience <i>confirmée</i> Résiduel = 0	3	$0,5 = 0,5$ + 1 échelon <i>confirmé</i> Progression accélérée Résiduel = 0	6

Une fois l'échelon 5 atteint, la progression des échelons se fait selon la progression normale. Mais dans ce cas particulier, le professeur continue de bénéficier de la progression accélérée pour la session hiver et atteint l'échelon 6 à la fin de l'année pour la session suivante.

Cet effet est le même que l'enseignant fasse tous ces contrats dans un seul cégep ou non.

8 Comme il s'agit du premier contrat, la progression accélérée des échelons ne s'applique pas.

4.3 MAINTIEN DES EFFETS DE LA PROGRESSION ACCÉLÉRÉE

Lorsque l'échelon 5 est atteint (ou l'échelon 6 comme dans l'exemple 7) la progression accélérée prend fin et les règles de progression normale s'appliquent.

La progression accélérée a pour effet que le nombre d'années d'expérience et l'échelon ne progressent pas au même rythme. L'écart créé entre les deux calculs est permanent.

Retour sur les exemples 6 et 7.

EXEMPLE	EXPÉRIENCE	ÉCHELON PROGRESSION ACCÉLÉRÉE	ÉCHELON PROGRESSION NORMALE*	ÉCART D'ÉCHELON
Exemple 6	3	5	4 (échelon 1 + 3 ans d'expérience)	1
Exemple 7	3	6	4 (échelon 1 + 3 ans d'expérience)	2

* Si les règles de la progression normale avaient été appliquées plutôt que celles de la progression accélérée.

Le gain d'échelon obtenu par la progression accélérée tout comme le gain d'échelon obtenu par des années de scolarité supplémentaires sera maintenu jusqu'à l'atteinte de l'échelon maximal.

EXEMPLE 8 CAS PARTICULIER

Échelon initial: 4 *confirmé*

Expérience: 0

CONTRAT	ÉCHELON AU DÉBUT	CALCUL DE L'EXPÉRIENCE ET DE L'ÉCHELON	ÉCHELON À LA FIN
Hiver 21 0,5 ETC	4	$0,5 \leq 0,5 < 0,75$ + 1 échelon	6*

* Lorsque la progression accélérée ne donne aucun bénéfice par rapport à la progression normale, un échelon supplémentaire est ajouté pour que la progression accélérée donne un avantage malgré tout.

Annexe 1:

Échelles de traitement du personnel enseignant à temps complet ou à temps partiel (taux annuels)⁹

ÉCHELON ¹⁰	TAUX DU 2020-04-01 AU 2021-03-31 (\$)	TAUX DU 2021-04-01 AU 2022-03-31 (\$)	TAUX À COMPTER DU 2022-04-01 (\$)
1	44 721	45 615	46 527
2	47 709	48 663	49 636
3	50 898	51 916	52 954
4	52 025	53 066	54 127
5	53 177	54 241	55 326
6	54 354	55 441	56 550
7	55 560	56 671	57 804
8	57 923	59 081	60 263
9	60 383	61 591	62 823
10	62 950	64 209	65 493
11	66 052	67 373	68 720
12	69 348	70 735	72 150
13	72 804	74 260	75 745
14	76 434	77 963	79 522
15	80 238	81 843	83 480
16	84 243	85 928	87 647
17	88 448	90 219	92 027
18 ¹¹⁻¹²	89 890	91 690	93 527
19 ¹²	91 355	93 185	95 051
20 ¹²	92 844	94 704	96 600

⁹ Source: Annexe VI-1, Tableau A de la convention collective FEC (CSQ) 2020-2023

¹⁰ L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de:

- 2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
- 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
- 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans;
- 8 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du 3^e cycle.

¹¹ L'échelon 18 est accessible aux détentrices et détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

¹² Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignantes et aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3^e cycle.

Annexe 2:

Taux horaires et échelles de traitement de l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours¹³

ANNÉE DE SCOLARITÉ	ÉCHELON	TAUX DU 2020-04-01 AU 2021-03-31 (\$)	TAUX DU 2021-04-01 AU 2021-06-30 (\$)	TAUX DU 2021-07-01 AU 2022-03-31 (\$)	TAUX DU 2022-04-01 AU 2022-06-30 (\$)	TAUX DU 2022-07-01 AU 2023-03-29 (\$)	TAUX À COMPTER DU 2023-03-30 (\$)
19 ans et plus	1	104,37	106,46	106,46	108,59	108,59	108,59
	2			108,20	110,36	110,70	110,88
	3			109,97	112,17	112,85	113,22
	4			111,78	114,02	115,04	115,61
	5					117,28	118,05
	6						120,53
17 et 18 ans	1	84,20	85,88	90,17	91,97	91,97	95,23
	2			91,94	93,78	93,97	97,71
	3			93,74	95,61	96,02	100,26
	4			95,58	97,49	98,11	102,88
	5					100,25	105,56
	6						108,32
16 ans et moins	1	71,95	73,39	77,06	78,60	78,60	81,93
	2			79,06	80,64	80,77	84,36
	3			81,11	82,73	83,00	86,86
	4			83,22	84,88	85,29	89,44
	5					87,64	92,09
	6						94,83

Le mot « ans » correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

¹³ Source : Annexe VI-1, Tableau B de la convention collective FEC (CSQ) 2020-2023

Annexe 3:

Échelles de traitement du personnel enseignant à temps complet ou à temps partiel à l'Institut maritime du Québec (IMQ) (taux annuels)¹⁴

ÉCHELON ¹⁵	TAUX DU 2020-04-01 AU 2021-03-31 (\$)	TAUX DU 2021-04-01 AU 2022-03-31 (\$)	TAUX À COMPTER DU 2022-04-01 (\$)
1	51 429	52 457	53 506
2	54 865	55 962	57 081
3	58 533	59 703	60 897
4	59 829	61 026	62 246
5	61 154	62 377	63 625
6	62 507	63 757	65 033
7	63 894	65 172	66 475
8	66 611	67 943	69 302
9	69 440	70 830	72 246
10	72 393	73 840	75 317
11	75 960	77 479	79 028
12	79 750	81 345	82 973
13	83 725	85 399	87 107
14	87 899	89 657	91 450
15	92 274	94 119	96 002
16	96 879	98 817	100 794
17	101 715	103 752	105 831
18 ¹⁶⁻¹⁷	103 374	105 444	107 556
19 ¹⁷	105 058	107 163	109 309
20 ¹⁷	106 771	108 910	111 090

¹⁴ Source: Annexe III-3 de la convention collective FEC (CSQ) 2020-2023

¹⁵ L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de:

- 2 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
- 4 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
- 6 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans;
- 8 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du 3^e cycle.

¹⁶ L'échelon 18 est accessible aux détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans le domaine de l'activité de formation réalisée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

¹⁷ Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignantes et aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3^e cycle.

Annexe 4:

Taux horaires de l'enseignante ou l'enseignant pour les autres activités d'enseignement prévues à la clause 6-1.04

ÉCHELON	TAUX DU 2021-07-01 AU 2022-03-31 (\$)	TAUX À COMPTER DU 2022-04-01 (\$)
1	49,20	50,19

Annexe 5:

Calcul de l'expérience pour l'enseignement autre que dans un cégep

Règles d'acquisition de l'expérience en enseignement (préscolaire, primaire et secondaire, postsecondaire et universitaire), à l'exclusion de l'enseignement dans un cégep (6-2.01 c))

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT ACQUISE À TEMPS PARTIEL OU COMME CHARGÉE OU CHARGÉ DE COURS (AUTRE QUE DANS UN CÉGEP)			
NIVEAU	JOURS	HEURES OU PÉRIODES	ÉQUIVALENT EN ETC
Préscolaire, primaire et secondaire	90	$18 \times 22 = 39^{18}$	0,50
	135	$27 \times 22 = 594$	0,75
Postsecondaire autre que dans un cégep	90	$18 \times 15 = 270$	0,50
	135	$27 \times 15 = 405$	0,75
Universitaire	90	$18 \times 8 = 144$	0,50
	135	$27 \times 8 = 216$	0,75

18 Calcul effectué : 18 semaines \times 22 heures ou périodes/semaine = 396 heures ou périodes

Calcul de l'expérience professionnelle ou industrielle pertinente

Les modalités permettant de déterminer ce qui constitue une année d'expérience et son équivalent en ETC, selon qu'elle est acquise à temps complet ou à temps partiel, sont les suivantes (6-2.01 f)):

CALCUL DE L'ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET (ETC)		
TRAVAIL À TEMPS COMPLET		
12 mois 52 semaines	1 année	1 ETC
10 à 12 mois en continu 43 à 52 semaines en continu	1 année	1 ETC
TRAVAIL À TEMPS PARTIEL		
39 semaines	9 mois	0,75 ETC
26 semaines	6 mois	0,50 ETC
13 semaines	3 mois	0,25 ETC
4 semaines	1 mois	0,0833 ETC
21 jours ouvrables	1 mois	0,0833 ETC
7 heures	1 journée	0,0040 ETC

Les jours qui restent après l'application des règles précédentes s'évaluent comme suit:

JOURS SUPPLÉMENTAIRES	ÉQUIVALENT EN MOIS	ÉQUIVALENT EN ETC
de 5 à 11 jours	1/4	0,0208
de 12 à 18 jours	1/2	0,0417
de 19 à 24 jours	3/4	0,0625
25 jours et plus	1	0,0833

Le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de 0,50 ETC; cependant, une enseignante ou un enseignant ne peut commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a cumulé l'équivalent de 0,75 ETC.



Fédération de
l'enseignement
collégial (CSQ)

9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1L 6P
Téléphone: 514 356-8888, poste 2554

Télécopieur: 514 354-8535
Courriel: fec@lacsq.org
www.fec.lacsq.org